

## GRUPE DE TRAVAIL CADRES SUPERIEURS

*Groupe de travail du 22 septembre 2014*

### Fiche 1 : Dispositifs de fin de carrière

Le ralentissement des départs en retraite a une conséquence directe sur les accès aux emplois comptables de « débouché » dotés d'indices activité et pension plus élevés.

Dès lors, il importe d'adopter en gestion des mécanismes visant à fluidifier les fins de carrière en recherchant notamment des solutions dans la sphère administrative.

A ce jour, une trentaine d'indices HEA administratifs restent inutilisés. L'affectation d'une proportion de ces indices à un dispositif de fin de carrière apparaît comme une réponse particulièrement adaptée au ralentissement des accès aux postes comptables, d'autant que les procédures de promotion à titre personnel s'accompagnent systématiquement d'un engagement ferme de départ à la retraite dont le respect est garanti par les dispositions de l'article 21 du statut de chef de service comptable.

#### **1) Rappel de l'existant : les dispositifs de fin de carrière dans les règles de gestion actuelles**

A ce jour, plusieurs dispositifs de nomination à titre personnel<sup>1</sup>, dits de « fin de carrière », existent. Ils concernent :

- les nominations par tableau d'avancement des inspecteurs divisionnaires de classe normale (IDIV CN) vers la hors classe ;
- les nominations par tableau d'avancement des inspecteurs principaux (IP) vers le grade d'administrateur des finances publiques adjoint (AFIPA) ;
- les nominations par liste d'aptitude des IDIV hors classe vers le grade d'administrateur des finances publiques (AFIP) (promotions rares) ;
- les nominations par liste d'aptitude des AFIPA vers le grade d'administrateur des finances publiques (AFIP) (promotions rares).

<sup>1</sup> Le dispositif de nomination à titre personnel d'inspecteurs au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale (IDIV CN) n'est pas abordé dans le cadre de la présente fiche. Il relève de la compétence du bureau RHIC.

Pour être inscrits « à titre personnel » en fin de carrière sur les tableaux d'avancement aux grades d'IDIV hors classe et d'AFIPA ou sur la liste d'aptitude au grade d'AFIP, les cadres doivent remplir les conditions suivantes :

- déposer une demande de mise en retraite prévoyant un départ six mois après la date prévue de nomination dans le grade supérieur ;
- ne pas avoir reçu de majoration d'ancienneté (ou de pénalisation pour les cadres en échelon terminal) dans le cadre de l'entretien professionnel au cours des trois années précédant la demande ;
- avoir reçu un avis favorable du directeur régional ou départemental des finances publiques.

Ces nominations s'effectuent sans changement de poste ni de fonctions. Elles interviennent 6 mois avant la date de départ à la retraite du bénéficiaire.

A ces pré-requis généraux s'ajoutent des conditions d'ancienneté propres à chaque grade.

## **2) Proposition de dispositifs de fin de carrière pour les cadres supérieurs**

### **2.1) Proposition de reconduction des dispositifs de fin de carrière existants**

Il est proposé de reconduire les dispositifs décrits au point 1 de la présente fiche.

### **2.2) Proposition complémentaire : l'attribution d'indices administratifs à titre personnel aux cadres supérieurs en fin de carrière**

Ce dispositif viendrait compléter ceux décrits au point 1 de la présente fiche en facilitant l'accès à des indices que l'allongement des carrières rend plus difficilement accessibles sur des emplois comptables. Adapté aux contraintes et au contexte constatés actuellement, il présente de ce fait un caractère transitoire et temporaire.

#### **2.2.1) Principe général**

De manière à optimiser l'utilisation des indices disponibles, il est proposé d'utiliser les indices HEA administratifs disponibles à ce jour pour alimenter un dispositif de fin de carrière repensé.

Ces derniers seraient attribués sous condition de départ en retraite du cadre dans les 6 mois.

A l'instar des procédures actuelles, la promotion sur un indice administratif à titre personnel ne s'accompagnerait d'aucune mobilité.

Le détachement dans le statut d'emploi de chef de service comptable de la catégorie concernée serait prononcé 6 mois avant le départ à la retraite permettant ainsi au cadre concerné de bénéficier d'un indice amélioré pour sa pension.

Par exemple, un AFIPA 6<sup>e</sup> échelon, IB 985, INM 798, serait ainsi détaché chef de service comptable de 3<sup>ème</sup> catégorie, promu HEA, classé au 1<sup>er</sup> chevron, INM 881. Six mois plus tard, il partirait en retraite, sa pension étant alors calculée sur l'INM 881.

## Estimation de gain sur la pension fonction publique en cas d'amélioration indiciaire\*

indice d'origine INM	798
indice de promotion INM	881
gain en points	83
valeur du point fonction publique	55,5635 €
taux de pension	0,75
gain brut annuel	3 458,83 €
gain brut mensuel	288,24 €
gain net mensuel estimé (-7,4% par rapport au brut)	266,91 €

\*Le résultat du calcul peut varier selon le taux de pension réel

\*Le gain net est une estimation.

### 2.2.2) Modalités de répartition des indices administratifs par grade

L'attribution d'indices HEA administratifs de fin de carrière serait réservée en premier lieu aux AFIPA ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade

A défaut de candidatures d'AFIPA éligibles, d'autres indices administratifs, de niveau chef de service comptable de 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> catégories pourraient être proposés aux IPFIP et IDIV HC, à titre personnel également et sous condition de départ en retraite du cadre dans les 6 mois.

De manière à permettre un accès partagé de ces deux grades aux indices disponibles dans le cadre de chaque campagne, il pourrait être proposé une répartition à part égale du solde des indices entre les IPFIP/ IDIV ex-IP et les IDIV HC.

Passé un délai de 6 mois, les indices administratifs libérés par les IP et IDIV HC, à l'occasion de leur départ en retraite, seraient ensuite remis à disposition des AFIPA en fin de carrière et proposés à ces derniers au niveau HEA.

### 2.2.3) Conditions d'attribution :

L'attribution d'un indice administratif à titre personnel serait subordonnée à plusieurs conditions :

1- Une **condition d'ancienneté** : avoir atteint l'échelon sommital de son grade (AFIPA 6, IP 9 et IDIV HC 3) ;

2- Avoir occupé au moins **deux emplois** fonctionnels dans son grade ;

3- Ne **pas avoir reçu de majoration d'ancienneté** (ou de pénalisation pour les cadres en échelon terminal) dans le cadre de l'entretien professionnel au cours des trois années précédant la demande ;

4- Avoir atteint l'**âge légal** de départ à la retraite à la date de la promotion ;

5- Bénéficier d'un **avis favorable** de son directeur (tout avis défavorable devra être étayé et dûment justifié) ;

6- Avoir signé un **engagement** volontaire de départ en retraite au moins un an avant la date de limite d'âge du cadre, prévoyant un départ à la retraite 6 mois après la date de la promotion ;

En cas de non respect de l'engagement de départ, il serait mis fin immédiatement au détachement du cadre dans le statut d'emploi de chef de service comptable, ce qui le privera de tout avantage indiciaire.

7- Produire une simulation du montant de leur pension de retraite à la date de leur engagement de départ, faisant apparaître l'indice obtenu grâce à la fin de carrière, et prenant en compte leur situation personnelle (durée de cotisation, nombre d'enfants, etc...).

Si la date de l'engagement de départ ne permet pas au cadre de justifier de la durée de cotisation nécessaire à une pension à taux plein (75%), le cadre devra en porter la mention expresse dans le document qui sera remis à sa signature et attester qu'il a formulé sa demande en connaissance de cause. En aucun cas, l'engagement de départ ne pourra être prolongé au motif que la date portée par le cadre ne lui permet pas d'obtenir un taux plein (seule une évolution de la réglementation conduisant à un allongement des durées de cotisations serait en nature à justifier un report de l'engagement de départ).

#### 2.2.4) Critères de départage des demandes de promotion à titre personnel :

Il est proposé de classer les dossiers dans l'ordre suivant :

Option 1 :

- AFIPA : par millésime du tableau d'avancement puis en fonction de l'ancienneté administrative des candidats (échelon, date de prise de rang dans l'échelon puis numéro d'ancienneté) ;

- IPFIP : par millésime du tableau d'avancement puis en fonction de l'ancienneté administrative des candidats ;

- IDIV HC : selon l'ancienneté administrative des candidats (échelon, ancienneté dans l'échelon puis numéro d'ancienneté).

Analyse de la proposition :

Cette proposition s'inscrit dans un souci de cohérence avec les mouvements comptables.

Elle retient des critères objectifs et connus de tous.

Option 2 :

Sous réserve de respect des conditions d'attribution des indices administratifs, les cadres sont départagés en fonction de l'anticipation de la date de leur départ en retraite, par rapport à leur limite d'âge.

Ainsi, un AFIPA 6 ayant souscrit un engagement volontaire de départ deux ans avant sa date limite d'âge prime un AFIPA 6 ayant souscrit un engagement volontaire de départ un an avant sa date limite d'âge.

A égalité d'anticipation, les cadres sont départagés selon les règles décrites dans l'option 1,

Analyse de la proposition :

Cette proposition s'inscrit dans une recherche de fluidification maximale des carrières des cadres supérieurs.

En introduisant une logique d'enchères, elle présente le risque d'inciter les cadres à anticiper de façon peu réfléchie leur départ, quitte à se trouver ensuite dans une situation (décote élevée) qui pourrait les conduire à revenir sur leur engagement de départ et donc à perdre le bénéfice

de leur indiciation à titre personnel. Cette option devrait donc s'accompagner de garanties maximales (simulations précises de pension non seulement à la date de départ avec promotion, mais aussi à la date de droits à taux plein ou à la limite d'âge) afin que les cadres prennent pleinement conscience de la portée de leur engagement.

#### 2.2.5) La question des comptables en fin de carrière :

La réglementation en vigueur ne permet pas de faire bénéficier un cadre en fonction sur un poste comptable indicé du dispositif d'indice administratif de fin de carrière

Un comptable pourrait en revanche rejoindre un poste de chargé de mission en direction sur lequel il pourrait être détaché sur un indice de fin de carrière pendant 6 mois, avant son départ en retraite.

Enfin, en application des règles actuelles, un cadre en fonction sur un poste comptable est éligible aux dispositifs de promotion « à titre personnel » assis sur une promotion de grade. Dans ce cas, il est nommé dans ce nouveau grade pendant 6 mois, avant son départ en retraite, sans avoir à effectuer une mobilité fonctionnelle.

#### 2.2.6) Organisation des CAP et articulation avec les dispositifs de fin de carrière actuels

Les candidatures des cadres seraient collectées et exploitées à l'occasion de chacun des mouvements comptables sur postes C1.

Dans la mesure où tous les candidats n'auraient pas l'assurance d'accéder à un indice administratif en fin de carrière, les dispositifs actuels de promotion à titre personnel continueraient de s'appliquer selon un calendrier adapté.

A ce titre, il serait notamment proposé de rénover la procédure de nomination des IPFIP au grade d'AFIPA à titre personnel afin de l'articuler avec le nouveau dispositif d'accès aux indices administratifs en fin de carrière.

Les indices administratifs, si le dispositif est retenu, pourraient être attribués pour la première fois dans le cadre de la CAP C1 qui se réunira au premier semestre 2015.

Cette CAP porterait sur le mouvement 2015-2 et couvrirait donc la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 décembre 2015. Conformément à la règle du départ dans les 6 mois de la promotion, cette campagne concernerait les cadres qui auraient déposé une demande de départ à la retraite avec une date d'effet entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 30 juin 2016.

Les cadres ayant déposé une demande de départ à la retraite avec une date d'effet en 2015 ne sont donc pas concernés par ce dispositif. Ils auront néanmoins la possibilité de bénéficier des procédures de promotion à titre personnel préexistantes (ex : AFIPA à titre personnel pour les IPFIP qui déposeront un dossier de retraite avec une date d'effet jusqu'au 31/12/2015).